

ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Успех организации, достижение ее целей определяются реализацией поставленных планов в процессе деятельности всех членов организации. Современные технологии мотивации труда позволяют повысить закрепляемость сотрудников в организации, удержать компетентных, талантливых работников, сохранить на необходимом для нормального функционирования компании уровне лояльность персонала. К наиболее распространенной инновационной технологии можно отнести так называемый принцип кафетерия.

Принцип кафетерия — это создание системы гибкого материального вознаграждения, согласно которой сотрудники организации выбирают для себя различные формы стимулов (например, заработная плата сверх норм тарифного договора, социальные услуги, различные варианты рабочего времени и т.д.). Это обеспечивает работнику возможность приобретения предпочтительных для него льгот, а предприятию позволяет строго контролировать расходы на социальные выплаты. Предприятие также выигрывает от организации системы дополнительных выплат за счет того, что фонды социального развития освобождаются от налогов и могут быть использованы для самофинансирования.

Следует отметить, что «принцип кафетерия» базируется на так называемом меню кафетерия. «Меню кафетерия» — предлагаемый персоналу предприятия набор социальных и иных льгот для свободного выбора определенных услуг в качестве вознаграждения за труд. «Меню кафетерия» составляется индивидуально для каждой организации и имеет множество вариаций.

Как и любое меню в кафе или ресторане, «меню принципа кафетерия» имеет свою балльную оценку. Балльная оценка предполагает, что работнику организации на основании определенных критериев (например, стажа работы, квалификации, вредности или занимаемой должности) в течение года начисляются баллы, которые в дальнейшем обмениваются работником на удовлетворяющий его набор льгот и гарантий из сформированного перечня.

Стоимость одного балла формируется исходя из объемов денежных средств, выделенных организацией в текущий период на стимулирование персонала. Стоит отметить, что в различных организациях реализуются разные механизмы распределения и накопления баллов. В большинстве случаев баллы начисляются один раз в год и, как правило, на конец данного периода сгорают, если не были обменены на определенную услугу. Однако этот механизм утверждается в каждой организации отдельно, что позволяет внедрять его повсеместно.

Таким образом, новый инструмент мотивации — гибкий подход к предоставлению льгот — позволяет учитывать вклад персонала в конечные результаты деятельности и реализовать дифференцированный подход к получению социальных

льгот в зависимости от периода работы в организации. Рассматриваемая технология не только мотивирует людей к повышению качества работы, но и стимулирует их к профессиональному росту и личностному развитию (многие выбирают обучение). Выгоды от нее получают обе стороны:

- предприятие — рост качества работ, успешно выполненные бизнес-задачи, снижение текучести, рост производительности труда;
- персонал — услуги, которые максимально полно удовлетворяют его текущие потребности и повышают профессиональную заинтересованность.

Источники

1. Горбенко, Е. А. Современные проблемы мотивации персонала / Е. А. Горбенко, А. С. Горбенко, А. В. Шабурова // ИНТЕРЭКСПОГео-Сибирь : междунар. науч. конгр. и специализир. выст., Новосибирск, 4–8 сент. 2011 г. / Сибир. гос. геодез. акад. — Новосибирск, 2011. — 1–5 с.
2. Мотивация в стиле «кафетерий» [Электронный ресурс] // HR Лига. — Режим доступа: <https://hrliga.com>. — Дата доступа: 23.03.2022.
3. Принцип кафетерия — достойный апгрейд социального пакета [Электронный ресурс] // HR-Portal.ru. — Режим доступа: <https://hr-portal.ru>. — Дата доступа: 23.03.2022.